

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การสื่อสาร สารสนเทศ ทำให้มีการหลั่งไหลของวิทยาการแขนงต่าง ๆ ทั้งขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคมวัฒนธรรมไปสู่ทุกระดับชั้นในสังคมโลกอย่างรวดเร็วทำให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง อย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบไปทั่วทุกภูมิภาครวมทั้งประเทศไทย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติ ค่านิยมที่มีต่อสังคมวัฒนธรรมและวิถีการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน มีการบริโภคเทคโนโลยีอย่างไม่เลือกเฟ้น ก่อให้เกิดปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ อำนาจในการแข่งขันในตลาดโลกลดลง ต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อชีวิตครอบครัวมากขึ้น ระบบการศึกษาไม่ตอบสนองความต้องการของสังคมท้องถิ่นอย่างแท้จริง ทำให้ต้องมีการปฏิรูปการศึกษา และระบบราชการเมือง การปกครอง ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานะการดำรงชีวิตและก่อให้เกิดอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับสุนันทา สุวรรณโณคม (2538, หน้า 5) ที่กล่าวว่า “...จุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้อยู่ดีกินดีมีสุข...” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย รู้หน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อสังคมส่วนรวมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกทางสังคมทุกระดับ โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว องค์กรศาสนา องค์กรส่วนท้องถิ่น ทั้งภาคเอกชน สื่อมวลชนและประชาชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา พลัฏปัญหาศีลธรรมและวัฒนธรรมของคนไทย

คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและเป็นศูนย์กลางการบริหารงานทั้งปวงเพราะการบริหารงานใด ๆ จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้กระทำ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 31) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงาน ความต้องการทางใจ ความพึงพอใจ และกำลังใจ มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานไม่น้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ (ชร สุนทราบุท, ม.ป.ป., หน้า 27 อ้างอิงจาก Follett, n.d.) การเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากจะมีผลให้งานเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ต้องการแล้ว ยังทำให้ขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น นำมาซึ่งความสามัคคีปรองดอง ความมีประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน (ประชุม รอดประเสริฐ, 2535, หน้า 345) ดังนั้นผู้บริหารต้องจัดสิ่งที่จะสร้างความไม่พึงพอใจในงานให้แก่

ผู้ร่วมงานให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ (สุวีระ ทานตวนิช, 2527, หน้า 101) ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1980, pp. 235-238) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การปฏิบัติงานในสังคม

การบริหารจัดการองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากองค์การประกอบ ด้วยบุคคล จำนวนหนึ่งร่วมมือร่วมใจกันเพื่อปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนอย่างมีระบบและมีปฏิสัมพันธ์ กันเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ดังนั้นการบริหารงานองค์การใด ๆ จึงเป็นการประกอบกิจ เพื่อให้้องค์การนั้นประสบผลสำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้ หรือเพื่อให้้องค์การสัมฤทธิ์ผล ซึ่งจะเกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกองค์การ (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2539, หน้า 209) เมื่อพิจารณาจากแนวคิด เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ซึ่งหมายถึง การที่้องค์การสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการเจริญ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จึงกล่าวได้ว่า การที่้องค์การจะมีสุขภาพดีนั้น คือ การที่้องค์การสามารถดำเนิน กิจการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่สมาชิกใน้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมี ประสิทธิภาพด้วยและการที่จะดำเนินการได้ทั้งสองประเด็นนี้ ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารนั่นเอง เพราะ หน้าที่รับผิดชอบของการบริหารคือ การรับผิดชอบต่อสุขภาพของ้องค์การ (Quick & Quick, 1984, p. 148) (McFarland, 1979, p. 439 citing Benis, n.d.) แสดงให้เห็นว่า้องค์การที่มีสุขภาพดี จะมี ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Sense of Identity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม (Capacity to Test Reality) และ อากิริส (Argyris, 1987) ยืนยันว่าในสภาพการณ์ที่มีการรวมตัวกัน มีข้อจำกัดของผลผลิต มีการแข่งขัน และพนักงานไม่สนใจทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมผลักดันความต้องการของตน เหนือเป้าหมายของ้องค์การ เป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่า้องค์การมีสุขภาพไม่ดี (McFarland, 1979, p. 439) และ้องค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงช้า ไม่มีการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำ้องค์การที่มีปัญหา เกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพของสมาชิกใน้องค์การ และ้องค์การที่ผู้บริหารไม่เข้าใจ เจตคติ ความรู้สึก ความคิดของลูกน้อง จะเป็น้องค์การที่อยู่ในสภาวะอันตรายต่อสุขภาพของ้องค์การ (Weinsall & Yael, 1983, p. 301) ดังนั้นการบริหารจัดการให้้องค์การสามารถอยู่รอดและบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพจะต้องดูแลปรับปรุงพัฒนาสุขภาพของ้องค์การให้มีความเข้มแข็งอยู่เสมอ ฮอย

และแฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32) มีแนวคิดว่าคุณภาพองค์การมี 7 ด้านคือ 1) ความเข้มแข็งขององค์การ 2) อิทธิพลของผู้บริหาร 3) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ 4) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 5) การสนับสนุนทางทรัพยากร 6) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน 7) ความมุ่งมั่นวิชาการ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลและสังคม การถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุน บุคคลเรียนรู้ ต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 2) การปฏิรูปการศึกษานับเป็นความจำเป็นของไทยที่จะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน และผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญก็คือครูผู้สอน และจากการดำเนินการที่ต้องเร่งรัด แก้ไขปรับปรุงให้เห็นผลอย่างโดยด่วนและมีคุณภาพ ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน สวัสดิ์ สุวรรณอักษร (2531, หน้า 19) ได้กล่าวว่าแม้ปัจจุบันจะมีทุกสิ่งทุกอย่างทำให้ครูอาจารย์มีความพร้อม แต่ภาวะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ส่งผลให้ครูผู้สอนมีปัญหาในการครองชีพ สถานภาพของครูตกต่ำไม่เป็นที่พอใจของสังคม ความมั่นคงความปลอดภัยในทรัพย์สินและร่างกายขาดการคุ้มครอง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงลดคุณภาพลง ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาค่อนข้างต่ำ ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งก็เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนยังไม่ดีเท่าที่ควร

โรงเรียนในฐานะองค์การซึ่งหมายถึงหน่วยทางสังคมที่ประกอบด้วยคนหลาย ๆ คนที่อยู่ร่วมกันเพื่อกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน (สุนันทา เลาหพันธ์, 2531, หน้า 27) นอกจากนี้ พิฟเฟอร์ และเชอร์วูด (Piffner & Sherwood, 1960, p. 30) ได้ให้ความหมายขององค์การว่าองค์การประกอบด้วยบุคคลจำนวนมาก ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนอย่างมีระบบและมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน อีกทั้งการดำเนินกิจการของโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นคุณภาพเป็นหลักนั้นก็ต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนให้มีความพึงพอใจ ในด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เยาวชนไทยทุกคนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนหรือการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำกับดูแลและต้องได้มาตรฐานตามที่กำหนดและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งให้การศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 5) เพื่อให้ทุกโรงเรียนได้พัฒนาให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน ซึ่งการที่จะดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลดังกล่าวย่อมต้องขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการในแต่ละโรงเรียนนั้นเป็นสำคัญ ซึ่ง สเตียร์ส (Streets, 1977, p. 46)

ได้ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจากการบริหารงานที่ดี พิจารณาจากการจัดการองค์การ การใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า และการการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างถาวร นอกจากนี้ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1987, pp. 394-395) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิผลขององค์การพิจารณาได้จากองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ คือความสามารถในการปรับตัวขององค์การ (Adaptability) นวัตกรรม (Innovation) ระบบการบริหารใหม่ ๆ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไปจากองค์การ ความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานลูกจ้างต่อองค์การ การพิจารณาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์การที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การนั้น ส่วนหนึ่งพิจารณาได้จากสุขภาพขององค์การ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 234) ได้อธิบายว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนเป็นกรอบแนวคิดอย่างหนึ่ง ในการอธิบายบรรยากาศของโรงเรียน และอธิบายว่าโรงเรียนที่มีสุขภาพดี (Healthy School) จะปราศจากแรงกดดันจากสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง ผู้บริหารเป็นแบบภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เน้นทั้งพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา ชี้นำและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาทั้งการกระทำและความคิด อาจารย์ในโรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะผูกพันกับการเรียนการสอนตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนต้องเรียนอย่างหนักมีแรงจูงใจในการเรียนสูง ยอมรับในการเรียนการสอนมีอย่าเพียงพอ ครูอาจารย์มีความจริงใจต่อกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และภาคภูมิใจในสถาบันของตน จากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและระดับความรับผิดชอบของระบบสถานศึกษา ซึ่งสามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม คือ ด้านการพัฒนา การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และสุขภาพขององค์การ การรักษาระเบียบแบบแผนของสังคม เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ซึ่งมีผลกระทบต่อเวลา บทบาทการดำรงชีวิตประจำวันที่จะปรับเปลี่ยนไปส่งผลให้คุณภาพชีวิตเปลี่ยนไป ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตและสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจะส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

จากการศึกษาสภาพของการจัดการศึกษาในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก ซึ่งจัดเป็นเขตที่มีความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม ความอุดมสมบูรณ์ทางทรัพยากรธรรมชาติ พื้นที่ทำกิน แหล่งอุตสาหกรรมหนัก บางพื้นที่เป็นเขตที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวัฒนธรรม และวิถีชีวิตชาวบ้านเป็นสังคมเมืองการหลั่งไหลเข้ามาของสิ่งอำนวยความสะดวก ค่านิยมวัตถุ อันเนื่องมาจากการเข้ามาของอุตสาหกรรม มีการอพยพย้ายถิ่นฐานของคนหลายระดับชั้นหลากหลายวัฒนธรรม และความคิด บางแห่งเป็นสังคมชนบทและขาดแคลน มีการอพยพบุกรุกแผ้วถางป่าพื้นที่ทำกิน

ครูผู้สอนซึ่งกระจายอยู่ในทุกพื้นที่ทั้งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานการศึกษาเอกชนจึงมีสภาพความเป็นอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน อีกทั้งการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงระบบราชการ การลดจำนวนข้าราชการครู และรูปแบบการศึกษา 12 ปี ที่รัฐจัดให้โดยไม่เก็บค่าเรียน ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพในทุกด้าน ล้วนเป็นภาระงานอันยิ่งใหญ่ที่ทำให้ครูทุกคนต้องทุ่มเททั้งสติปัญญาเวลาเป็นอย่างมาก ยิ่งเมื่อกระแสเศรษฐกิจที่โหมกระหน่ำ ครูจึงต้องเผชิญกับปัญหาอย่างหนักต้องรับภาระในครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้ครูต้องพึ่งระบบสินเชื่อมากขึ้นมีหนี้สินเพิ่มขึ้น การลดและจำกัดสวัสดิการต่าง ๆ ล้วนส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนลดลง ทำให้เวลาและความทุ่มเทให้งานและองค์การลดลง การมุ่งแก้ไขปัญหามาระครอบครัวและเพื่อพัฒนาตนเองทำให้ความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารและเพื่อนครูลดลงส่งผลต่อสุขภาพขององค์การของสถานศึกษาโดยรวม

ดังนั้นจากปัญหานานัปการของครูผู้สอนและสถานศึกษาทั้งปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์การและการปรับเปลี่ยนการบริหารการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษา ปัญหาความผันแปรทางเศรษฐกิจและสังคมการเมือง การเปลี่ยนแปลงผู้นำผู้บริหารทำให้นโยบายเป้าหมายและวิสัยทัศน์เปลี่ยน ในขณะที่ครูผู้สอนและสถานศึกษาทุกแห่งก็ต้องเร่งดำเนินการ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาจะเกิดขึ้น ได้ก็ด้วยความสมบูรณ์ของสุขภาพองค์การและความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพังงาเลตะวันตก ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนของสถานศึกษาในจังหวัดพังงาเลตะวันตกจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนและสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพังงาเลตะวันตกทั้งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานการศึกษาเอกชนว่าอยู่ในระดับใด มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนา ปรับปรุงตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนและสุขภาพองค์การของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นให้สัมพันธ์กับการปฏิรูปการศึกษาและภาวการณ์เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและการเมือง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพังงาเลตะวันตกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาเลตะวันตก
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาเลตะวันตก โดยจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออก
4. เพื่อเปรียบเทียบสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออก โดยจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออก

คำถามของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออก อยู่ระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออก โดยจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่
3. สภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออก อยู่ในระดับใด
4. สภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออก โดยจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่
5. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออก มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

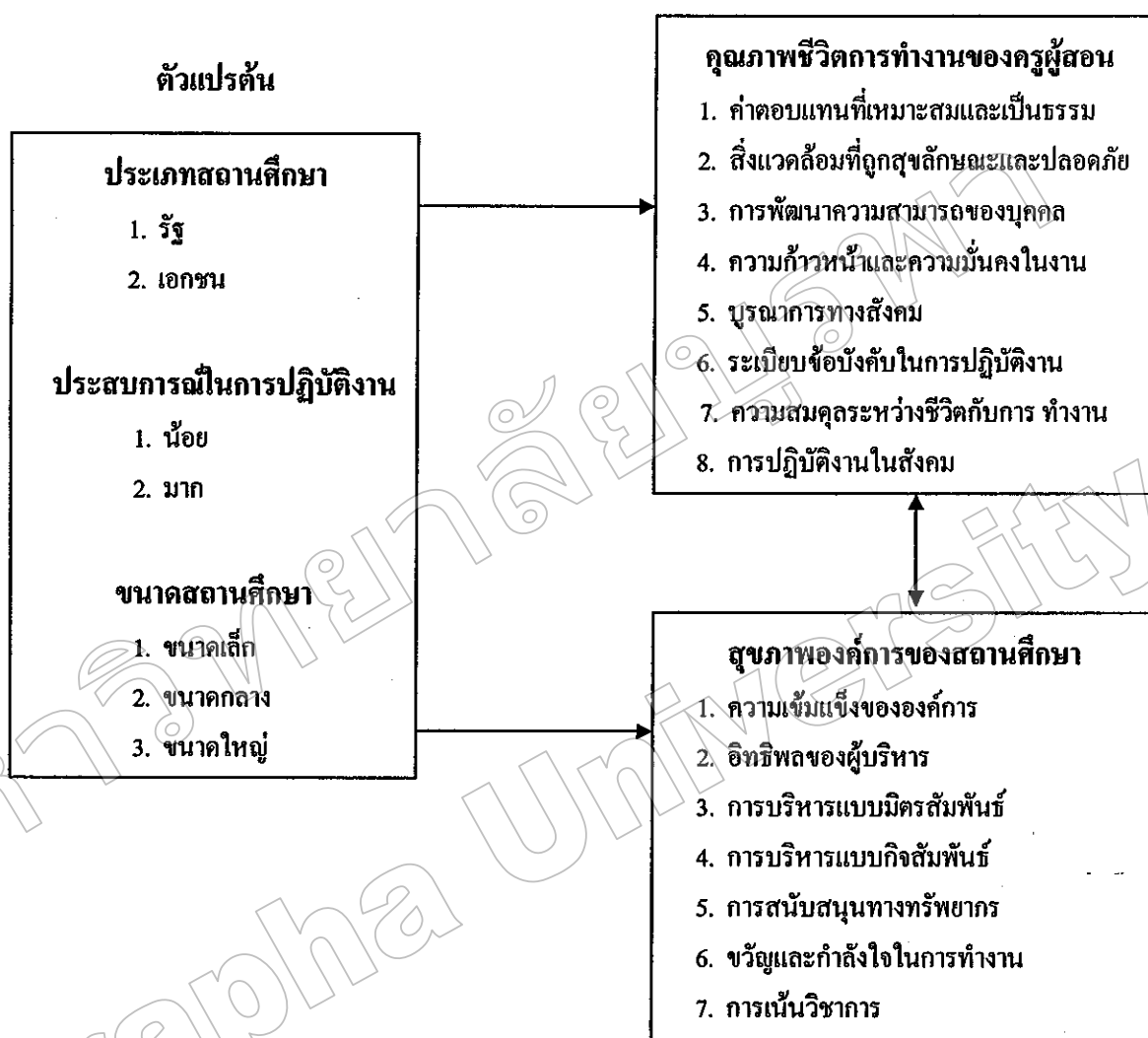
สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออก โดยจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. สภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออก โดยจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออก มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน กับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก โดย คุณภาพชีวิตการทำงานใช้แนวความคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1980, pp. 235 – 238) ที่ได้ให้ทัศนะว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Worklife) ของบุคคลในองค์กรนั้น ซึ่งมี 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) บุคลากรทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคม และสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามแนวความคิดของฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32) ที่กล่าวว่าสุขภาพองค์การมี 7 ด้าน คือ 1) ความเข้มแข็งขององค์การ 2) อิทธิพลของผู้บริหาร 3) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ 4) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 5) การสนับสนุนทางทรัพยากร 6) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน 7) ความมุ่งมั่นวิชาการ สุขภาพองค์การจึงเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลในองค์กรประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการสร้างสรรค์ และรักษาระบบแบบแผนของสังคม (จงดี ขจรไชยกุล, 2539) การที่ให้องค์การสามารถที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานะต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง คือ องค์ประกอบด้านความเข้มแข็งขององค์การ ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญคือความรู้ความสามารถของบุคคลในองค์กร ที่ต้องได้รับการฝึกอบรม พัฒนาส่งเสริมอยู่เสมอ ซึ่งการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ ศรีสุวรรณ (2543) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพองค์การ ของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จากผลการวิจัยและแนวคิดดังกล่าวเมื่อประสานแนวคิด ผู้วิจัย ได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวความคิดของการวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยศึกษาและเปรียบเทียบ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา และ หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก ดังภาพที่ 1

ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารใช้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน
2. ผู้บริหารใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อส่งเสริมพัฒนาสุขภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เป็นข้อมูลให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือครูผู้สอนให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีผลการทำงานสูงขึ้น
4. เป็นการเสนอแนะแนวทางในการวางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัย ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสุขภาพขององค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐและของเอกชน ในจังหวัดพังงาเลตะวันตก

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศึกษาตามแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1980, pp. 235-238) ซึ่งมี 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) บุคลากรทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคม

1.2 สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ศึกษาตามแนวคิดของฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32) ที่กล่าวว่าสุขภาพองค์กรมี 7 ด้าน 1) ความเข้มแข็งขององค์กร 2) อิทธิพลของผู้บริหาร 3) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ 4) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 5) การสนับสนุนทางทรัพยากร 6) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน 7) ความมุ่งมั่นวิชาการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของรัฐและของเอกชน ในจังหวัดพังงาเลตะวันตก ได้แก่จังหวัดชลบุรี ระยอง และจันทบุรี จำนวน 16,476 คน ซึ่งปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2548

2.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของรัฐและของเอกชน ในจังหวัดพังงาเลตะวันตก ได้แก่ จ.ชลบุรี จ.ระยอง จ.จันทบุรี ซึ่งปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2548 กำหนดขนาดโดยใช้ตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 608) ได้จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรในการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้นประกอบด้วย

3.1.1 ประเภทสถานศึกษา

3.1.1.1 สถานศึกษาของรัฐ

3.1.1.2 สถานศึกษาของเอกชน

3.1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 ประสิทธิภาพน้อย

3.1.2.2 ประสิทธิภาพมาก

3.1.3 ขนาดสถานศึกษา

3.1.3.1 สถานศึกษานาขนาดเล็ก

3.1.3.2 สถานศึกษานาขนาดกลาง

3.1.3.3 สถานศึกษานาขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ และของเอกชน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

3.2.1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

3.2.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย

3.2.1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

3.2.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.2.1.5 บำรุงการทางสังคม

3.2.1.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

3.2.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3.2.1.8 การปฏิบัติงานในสังคม

3.2.2 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก แบ่งออกเป็น 7 ด้าน

3.2.2.1 ความเข้มแข็งขององค์การ

3.2.2.2 อิทธิพลของผู้บริหาร

3.2.2.3 การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์

3.2.2.4 การบริหารแบบกิจสัมพันธ์

3.2.2.5 การสนับสนุนทางทรัพยากร

3.2.2.6 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.2.2.7 ความมุ่งมั่นวิชาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพการทำงานในหน้าที่ เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นธรรม ความเหมาะสมในชีวิตการทำงานของครูผู้สอนซึ่งประเมินได้โดยความรู้สึกที่แสดงออกจากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอน ต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งในการศึกษานี้ จำแนกได้ 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการรับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นธรรมเหมาะสมกับตำแหน่ง และสภาพการดำเนินชีวิตพร้อมทั้งสอดคล้องกับความเจริญของเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.2 สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของครูผู้สอนต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีความคล่องตัวในการทำงานและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอน ที่ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและได้นำออกมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษามากที่สุด

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่มั่นคงและมีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต พร้อมทั้งสวัสดิการที่ดี

1.5 บุคลากรทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่ได้เป็นที่ยอมรับความสามารถของตนจากเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน มีการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

1.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีความรู้สึกพอใจของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผนบรรทัดฐานมีความเสมอภาคในสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นอิสระในความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง มีความพอใจกับลักษณะงานและปริมาณงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และในการกำหนดเวลาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและครอบครัว เพื่อมีเวลาผ่อนคลายที่ตัดความกังวลจากการปฏิบัติงาน

1.8 การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง มีความรู้สึกของครูการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของชุมชน ซึ่งสังคมหรือชุมชนได้เห็นคุณค่าของสถานศึกษา มีความศรัทธาต่อคณะครูและผู้บริหารซึ่งต่างฝ่ายก็ได้ผลประโยชน์ร่วมกัน

2. สภาพองค์กร หมายถึง สภาพการรับรู้ของครูผู้สอนแต่ละคนถึงสภาพของสถานศึกษาที่เกิดจากสถานะการปฏิบัติงานตามภารกิจและระดับความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถตอบสนองต่อการกระทำตามหน้าที่ที่สามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการเจริญพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานโดยตัวชี้วัดสุขภาพของสถานศึกษา ในจังหวัดชายฝั่งทะเลตะวันออก แบ่งออกเป็น 7 ด้านคือ

2.1 ความเข้มแข็งขององค์กร หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์กร ไม่มีข้อบกพร่องถูกครหาจากชุมชน

2.2 อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานด้านความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดพังงาทะเลตะวันออก ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของชุมชนและหน่วยงานอื่น

2.3 การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดพังงาทะเลตะวันออก ที่มีความเป็นมิตรและเป็นพี่เลี้ยง และสนับสนุนผู้ร่วมงาน

2.4 การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดพังงาทะเลตะวันออก ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีทัศนคติความคาดหวังที่ชัดเจน

2.5 การสนับสนุนทางทรัพยากร หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารบุคลากร การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ของสถานศึกษาในจังหวัดพังงาทะเลตะวันออก ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ที่มีความเป็นมิตรและเป็นพี่เลี้ยง และสนับสนุนผู้ร่วมงาน

2.6 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ในจังหวัดพังงาทะเลตะวันออก ที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึที่ดีต่อผู้อื่นและรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จ

2.7 การมุ่งเน้นวิชาการขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนของสถานศึกษา ในจังหวัดพังงาทะเลตะวันออก ที่มุ่งเน้นให้ครูผู้สอน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการและทักษะในการปฏิบัติงาน

3. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ที่เขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ ในการวิจัยนี้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนและสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในจังหวัดพังงาทะเลตะวันออก ได้แก่ พื้นที่ จังหวัด ชลบุรี ระยอง และจันทบุรี

4. ประเภทสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในจังหวัดพังงาทะเลตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดจันทบุรี ซึ่งจำแนกตามสังกัดที่กำกับดูแล แบ่งออก 2 ประเภท คือ

4.1 สถานศึกษาของรัฐ หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสายสามัญโดยรัฐเป็นผู้ดำเนินการอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 สถานศึกษาของเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสายสามัญและเอกชนเป็นผู้ดำเนินการอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งให้ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา นับถึงวันตอบแบบสอบถาม ซึ่งการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

5.1 กลุ่มประสิทธิภาพน้อย คือ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นเวลาต่ำกว่า 10 ปี

5.2 กลุ่มประสิทธิภาพมาก คือ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นเวลาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

6. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การจัดกลุ่มสถานศึกษาที่กำหนดไว้ตามเกณฑ์มาตรฐานกรมสามัญศึกษา พุทธศักราช 2537 โดยกำหนดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์การแบ่งขนาดของสถานศึกษา ซึ่งขนาดสถานศึกษาย่อมมีผลต่อคุณภาพขององค์กร

6.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน

6.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1499 คน

6.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1500 คนขึ้นไป

7. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานการสอนอยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งของสถานศึกษาของรัฐ และที่ปฏิบัติงานการสอนในสถานศึกษาของเอกชนสายสามัญ